

Tilburg University

Arbeidsbureau en vacaturebehandeling

van Ours, J. C.; Bij, W.G. v.d.

Published in:
Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

Publication date:
1991

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van Ours, J. C., & Bij, W. G. V. D. (1991). Arbeidsbureau en vacaturebehandeling. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 7(1), 61-67.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Arbeidsbureau en vacaturebehandeling

Werkgevers kunnen verschillende wervingsmethoden hanteren om hun vacatures vervuld te krijgen: via het plaatsen van personeelsadvertenties, het melden van de vacature bij het arbeidsbureau, werving binnen het eigen bedrijf, via het eigen personeel, via het uitzendbureau enzovoorts. Elk van deze wervingskanalen heeft zo zijn eigen voor- en nadelen.

In de loop van de jaren tachtig is het aandeel van de bij het arbeidsbureau gemelde vacatures sterk gedaald (Van Ours, 1989). Deze daling stond overigens niet op zichzelf. Ook het gebruik van personeelsadvertenties is in het begin van de jaren tachtig teruggelopen. Anders dan bij de personeelsadvertentie is het gebruik van het arbeidsbureau als wervingskanaal evenwel niet of nauwelijks toegenomen in de afgelopen jaren (Bastianen en Van Ours, 1990 en Janssen en Wegerif, 1990). Veel werkgevers blijken niet tevreden te zijn over het functioneren van het arbeidsbureau als recruteringskanaal. De belangrijkste klachten van werkgevers over het arbeidsbureau betreffen de snelheid waarmee kandidaten worden doorgestuurd en de kwaliteit van die kandidaten, waarbij niet alleen over opleiding en werkervaring maar ook over motivatie klachten bestaan.

De vraag is of het arbeidsbureau iets kan doen ter verbetering van haar marktpositie. Hierbij speelt mede een rol dat ondanks de nog steeds ruime arbeidsmarkt er sprake is van langdurig openstaande vacatures, een verschijnsel dat de afgelopen tijd in betekenis toe lijkt te nemen. Zonder nader in te gaan op de achtergronden van dit verschijnsel kan worden gesteld dat een vergroting van de effectiviteit van de arbeidsbemiddeling, resulterend in een korter openstaan van vacatures, de aantrekkelijkheid van het arbeidsbureau als recruteringskanaal kan vergroten.

Om de efficiency van de vacaturebehandeling te vergroten heeft het arbeidsbureau informatie nodig over de factoren die de vacatureduur beïnvloeden en over de behandelingsmethoden

die vanuit een oogpunt van verkorting van de vacatureduur het meest effectief zijn. In dit artikel wordt verslag gedaan van een verkennende analyse naar behandelingsduren en de effectiviteit van behandelingsmethoden, zoals gehanteerd door de arbeidsbureau (Zie voor een uitvoerig verslag van dit onderzoek: J.C. van Ours en W.G. v.d. Bij, 1990).¹

Het artikel is als volgt opgezet. Allereerst worden in het kort de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de jaren tachtig weergegeven, waarbij vooral wordt ingegaan op de vacatureproblematiek en de positie van het arbeidsbureau. Daarna wordt een beschrijving gegeven van de verschillende vacaturebehandelingsmethoden. Vervolgens wordt verslag gedaan van het verrichte onderzoek ter zake. Tenslotte worden de belangrijkste conclusies van het onderzoek gepresenteerd.

De arbeidsmarkt van de jaren tachtig

De Nederlandse arbeidsmarkt van de jaren tachtig wordt gekenmerkt door een forse stijging van de werkloosheid aan het begin en een voorzichtige daling daarna. Zoals weergegeven in tabel 1 bereikte de werkloosheid in 1984 een

* Jan van Ours is werkzaam bij de Economische faculteit van de Vrije Universiteit te Amsterdam en maakt deel uit van het Applied Labour Economics Research Team (ALERT). Wim van der Bij is werkzaam bij de sector Onderzoek Arbeidsmarkt-vraagstukken van het Directoraat Generaal voor de Arbeidsvoorziening. Het artikel is geschreven op persoonlijke titel.

Tabel 1. Ontwikkelingen op de vacaturemarkt in de jaren tachtig

	<i>Aantal werklozen (* 1000)</i>	<i>Aantal vacatures (* 1000)</i>	<i>Vacature duur (maand)</i>	<i>> 3 mnd open (%)</i>	<i>Gemeld bij GAB (%)</i>	<i>Adver- tentie (%)</i>
okt '80	325	52.1	2.1	40	63	70
okt '81	485	26.8	1.5	27	52	60
okt '82	655	17.6	1.0	17	45	43
okt '83	801	23.6	0.9	16	39	49
sep '84	822	34.6	1.2	15	41	48
jan '86	711	66.2	1.4	23	43	61
jan '87	686	70.2	1.3	22	33	57
jan '88	682	64.5	1.2	19	36	54
sep '89	660	92.5	-	45	40	58

Bron: C.B.S. vacature-enquête. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (werkloosheid). Vacatureduur berekend volgens de methode beschreven in: J.C. van Ours en G. Ridder (1990).

piek; in dat jaar stonden gemiddeld 822.000 werklozen ingeschreven bij de arbeidsbureaus. Vanaf 1985 nam dit aantal geleidelijk af tot een niveau van 660.000 in 1989.²

Uit tabel 1 blijkt verder dat het aantal openstaande vacatures in het begin van de jaren tachtig sterk teruggelopen is. Stonden er in oktober 1980 nog ruim 52.000 vacatures open, door de economische recessie van de begin jaren tachtig is dit aantal teruggelopen tot ruim 17.000 in oktober 1982. Vanaf 1983 begon door het aantrekken van de economie het aantal openstaande vacatures te stijgen. In 1988 volgde een lichte terugval, maar in september 1989 bleek de stijging zich opmerkelijk sterk te hebben voortgezet, tot ruim 92.000. Deze stijging van het aantal openstaande vacatures komt doordat er in 1989 aanmerkelijk meer vacatures zijn ontstaan dan in voorgaande jaren, maar ook omdat vacatures gemiddeld langer open stonden (Van Ours, 1987). De gemiddelde vacatureduur is vooral in het begin van de jaren tachtig sterk gedaald, van ruim 2 maanden in oktober 1980, naar minder dan 1 maand in oktober 1983. Het aantal langer dan 3 maanden openstaande vacatures vertoont een heftiger verloop dan het totaal aantal vacatures. Tijdens het teruglopen van het aantal openstaande vacatures daalt het aantal langdurig openstaande vacatures meer dan evenredig terwijl in de periode daarna het omgekeerde het geval is. Het aandeel van de langdurig openstaande vacatures is inmiddels weer even groot als aan het begin van de jaren tachtig. Dit is opmerke-

lijk, aangezien de werkloosheid, hoewel langzaam aan het teruglopen, de laatste jaren nog steeds op een hoger niveau ligt dan aan het begin van de jaren tachtig.

Tabel 1 bevat ook gegevens over twee vaak gehanteerde wervingskanalen, het arbeidsbureau en de personeelsadvertentie. Met het teruglopen van het aantal vacatures en het oplopen van de werkloosheid blijkt het gebruik van beide wervingskanalen door werkgevers te zijn gedaald. Een dergelijke daling kan worden veroorzaakt doordat in een ruimer wordende arbeidsmarkt de wervingsinspanningen van werkgevers afnemen, maar kan ook worden veroorzaakt door het minder populair worden van het desbetreffende wervingskanaal bij de werkgevers. Terwijl het gebruik van de personeelsadvertentie zich na een eerste daling weer hersteld heeft blijkt het gebruik van het arbeidsbureau achter te blijven. Met andere woorden: hoewel door het aantrekken van de vraag de wervingsinspanningen van de werkgevers toenemen profiteert het arbeidsbureau hier niet ten volle van. Uit onderzoek blijkt dan ook dat de populariteit van het arbeidsbureau bij werkgevers laag is. Werkgevers zijn vooral ontevreden over de *kwaliteit* van de kandidaten die naar de werkgever worden gestuurd en de *snelheid* waarmee dit gebeurt. Wat betreft de kwaliteit van de kandidaten is men zowel ontevreden over de mate waarin kandidaten *voldoen aan de eisen* van de vacature als over de *motivatie* van de kandidaten (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1989). Wat

dat betreft zou een intensievere vacaturebehandeling door het arbeidsbureau, waarbij niet alleen gelet wordt op de technische vaardigheden maar ook op de motivatie, veel van de bezwaren van de werkgevers kunnen wegnemen.

Vacaturebehandelingsmethoden

Arbeidsbureaus kunnen verschillende methoden van vacaturebehandeling hanteren om de gemelde vacatures vervuld te krijgen. Onderscheiden naar de wijze waarop de selectie van de toevoer van potentiële kandidaten voor een bepaalde vacature plaatsvindt, bestaan er 4 groepen behandelingsmethoden: zelfselectie, geconditioneerde zelfselectie, administratieve selectie en intensieve selectie (Donker van Heel en Dekker, 1987).

In het geval van *zelfselectie* treedt het arbeidsbureau op als passief medium waarlangs vraag en aanbod zichzelf bekend kunnen maken. Werkzoekenden kunnen op het arbeidsbureau bekijken welke vacatures door de werkgevers zijn aangemeld. Bij *geconditioneerde zelfselectie* vindt een zekere mate van selectie plaats door de arbeidsbureaus, overigens zonder dat daaraan een verplichting tot solliciteren wordt gekoppeld. Geconditioneerde zelfselectie bestaat voornamelijk uit de (half-open) vacaturelijn en vacaturebank. Een vacaturelijn bestaat uit een regelmatig ingesproken bandje waarop de gegevens worden vermeld van 5-10 vacatures en waarvoor geïnteresseerde werkzoekenden zich kunnen melden via een gegeven telefoonnummer. Daarna volgt een (telefonisch) selectiegesprek en soms wordt de werkzoekende uitgenodigd voor een gesprek op het arbeidsbureau. Indien de persoon geschikt wordt geacht wordt de naam van de werkgever gegeven. Ook bij de half open vacaturebank wordt een belangstellende pas doorverwezen indien hij of zij geschikt wordt geacht. Van *administratieve selectie* is sprake wanneer een 'matching' plaatsvindt van de vacature op het bestand van ingeschreven werkzoekenden. De betreffende kandidaten worden doorverwezen, hetgeen inhoudt, dat er een zekere verplichting tot solliciteren aan wordt verbonden. Administratieve selectie bestaat hoofdzakelijk uit matching en schriftelijke verwijzing dan wel benadering door de werkgever. In het eerste geval wordt de werkzoekende doorverwezen, waarbij soms gebruik wordt gemaakt van een voorgedrukte

verwijsbrief. In het tweede geval benadert de werkgever zelf de werkzoekenden, nadat hij of zij van het arbeidsbureau telefonisch of schriftelijk een lijst met namen heeft ontvangen.

Bij *intensieve selectie* wordt aan de 'matching' nog een nieuwe selectieronde verbonden waarbij aspecten als gemotiveerdheid en geschiktheid voor een bepaald bedrijf een rol spelen. Intensieve selectie is nagenoeg synoniem met persoonlijke selectie, waarbij het arbeidsbureau de werkzoekende uitvoerig bevraagd over beschikbaarheid, opleiding, overige eisen en motivatie. De kosten van de vacaturebehandelingsmethoden lopen nogal uiteen. De minste tijd kost de zelfselectie en de geconditioneerde zelfselectie. Het arbeidsbureau maakt de vacature alleen bekend en besteedt weinig tot geen tijd aan de selectie van kandidaten. Administratieve selectie kost meer tijd. Het arbeidsbureau moet bij een vacature met bepaalde eisen geschikte kandidaten vinden om te kunnen verwijzen. Deze koppeling van vraag en aanbod kost aanmerkelijk meer tijd dan het in een vacaturebank plaatsen van een vacature. De intensieve selectie tenslotte kost de meeste tijd. Naast het koppelen van vraag en aanbod selecteert het arbeidsbureau de kandidaten door middel van een persoonlijk gesprek ook op subjectieve kenmerken zoals representativiteit en motivatie. Gegevens over vacatures en vacaturebehandeling worden door de arbeidsbureaus zelf verzameld via het vacature-registratiesysteem ARVA (Automatische Registratie van Vacatures van Arbeidsbureaus). Hiermee wordt informatie geregistreerd over vacaturekenmerken (beroep, gevraagde opleiding), bedrijfskenmerken (grootte, sector), gegevens over de vacaturebehandeling en gegevens over het resultaat van de vacaturebehandeling.

Vacatureduren onderzocht

Op basis van gegevens uit het ARVA-systeem hebben we onderzoek gedaan naar factoren die de vacatureduur beïnvloeden, waarbij ook aandacht is besteed aan de invloed daarop van de verschillende vacaturebehandelingsmethoden. De gegevens die zijn geanalyseerd hebben betrekking op vacatures die in het tweede kwartaal van 1988 zijn aangemeld bij zeven arbeidsbureaus, en die in de loop van 1988 en 1989 zijn vervuld, hetzij door toedoen van het arbeidsbureau, hetzij op andere wijze. In het oorspronkelijke bestand waren 2183 vacatures

Tabel 2. Berekende vacatureduur en aandeel GAB voor een normvacature^{a)}

<i>Categorie vacatures</i>	<i>Vacatureduur (dagen)</i>	<i>Aandeel GAB (%)</i>
1. Metaalberoep op lager niveau	56	62
2. Metaalberoep op middelbaar/hoger niveau	51	58
3. Industrieel/transportberoep	38	66
4. Bouwberoepen	51	68
5. Horeca/handel personeel op lager niveau	53	48
6. Horeca/handel personeel op middelb/hoger niveau	48	58
7. Kantoorpersoneel op lager niveau	35	74
8. Kantoorpersoneel op middelbaar/hoger niveau	56	50
9. Overig personeel op lager niveau	56	57
10. Overig personeel op middelbaar/hoger niveau	53	45

^{a)} Vacature bij een bedrijf met meer dan 100 werknemers, telefonisch aangemeld, betrekking hebbende op een full-time baan met een vast dienstverband, waarvoor de werkgever aangeeft geen andere wervingsactiviteiten te ontplooiën waarvoor geen leeftijdseisen worden gesteld en waarop het arbeidsbureau geen intensieve behandelingsmethode heeft toegepast; analyse gebaseerd op gegevens over 501 vacatures.

aanwezig. Na opschoning van dit bestand resteerden 501 vacatures, waarop de analyses zijn gebaseerd.

Centraal in het onderzoek staan twee kengetallen, te weten de gemiddelde vacatureduur en de kans dat een gemelde vacature door toedoen van het arbeidsbureau wordt vervuld. In de studie is een relatie gelegd tussen enerzijds deze kengetallen en anderzijds vacature-karakteristieken zoals gevraagd beroep, vereist opleidingsniveau, leeftijdseisen. Daarnaast is voor een aantal categorieën vacatures aangegeven wat de effectiviteit van verschillende vacature-behandelingsmethoden is. Hierbij is extensieve behandeling onderscheiden van een tweetal intensieve methoden: administratieve selectie en intensieve selectie.

In de eerste plaats hebben we geanalyseerd wat er met een vacature gebeurt indien er geen intensieve behandelingsmethode op wordt toegepast.³ Hierbij hebben we wat beroepsgroep en opleidingsniveau betreft 10 categorieën vacatures onderscheiden naar beroepsgroep en opleidingsniveau, zoals weergegeven in tabel 2. Om de uitkomsten van de analyse te illustreren hebben we voor deze 10 categorieën vacatures de eerder genoemde twee kengetallen berekend, waarbij we zijn uitgegaan van een normvacature: een vacature bij een bedrijf met meer dan 100 werknemers, telefonisch aangemeld, betrekking hebbende op een full-time baan met een vast

dienstverband, waarvoor de werkgever aangeeft geen andere wervingsactiviteiten te ontplooiën, waarvoor geen leeftijdseisen worden gesteld en waarop het arbeidsbureau geen intensieve behandelingsmethode heeft toegepast. De resultaten van deze berekeningen zijn weergegeven in tabel 2.

Uit de tabel komt naar voren dat er duidelijke verschillen bestaan tussen de categorieën vacatures. Zo staan de norm-vacatures voor kantoorpersoneel op lager niveau gemiddeld ongeveer 5 weken open. Voor metaalvacatures op lager niveau geldt daarentegen een gemiddelde vacatureduur van ongeveer 8 weken. Ook ten aanzien van de kans op vervulling door het arbeidsbureau doen zich grote verschillen voor. Zo bedraagt het aandeel van het arbeidsbureau voor vacatures voor handel en horecapersoneel op lager niveau en overige vacatures op middelbaar en hoger niveau minder dan de helft. Voor vacatures voor kantoorpersoneel op lager niveau geldt daarentegen dat 3 op de 4 vacatures door het arbeidsbureau worden vervuld.

Uit de analyse is naar voren gekomen dat ook andere factoren dan beroepsgroep en vereist opleidingsniveau van belang zijn. Om de aard en omvang van deze andere factoren aan te geven hebben we voor metaalvacatures op lager niveau de invloed van andere factoren dan opleiding en beroepsgroep berekend. De gemiddelde vacatureduur blijkt toe te nemen met de

Tabel 3. Effect van vacaturebehandelingsmethoden; voor normvacatures^{a)}

	<i>Administr. selectie</i>	<i>Intensieve selectie</i>
Vacatureduur(dagen)		
Metaal/bouw personeel	0	3
Diensten personeel middelbaar/hoger niveau	0	-14
Overig personeel	-10	-16
<i>Aandeel GAB (%)</i>		
Metaal/bouw personeel	1	-1
Diensten personeel middelbaar/hoger niveau	0	14
Overig personeel	10	15

^{a)} Vacature bij een bedrijf met meer dan 100 werknemers, telefonisch aangemeld, betrekking hebbende op een full-time baan met een vast dienstverband, waarvoor de werkgever aangeeft geen andere wervingsactiviteiten te ontplooiën en waarvoor geen leeftijdseisen worden gesteld. Analyses gebaseerd op gegevens over 501 vacatures.

grootte van het bedrijf: bij een klein bedrijf is dit gemiddeld 45 dagen, bij een groot bedrijf 56 dagen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat grotere bedrijven vaak intensievere selectieprocedures hanteren. Het aandeel van het arbeidsbureau in de vacature-vervulling neemt eveneens toe met de bedrijfsgrootte. Bij een klein bedrijf wordt minder dan de helft van dit type vacatures vervuld door het arbeidsbureau, bij een groot bedrijf is dat meer dan 60%. Verder blijkt dat vacatures voor banen met een tijdelijk dienstverband aanmerkelijk sneller en vaker door het arbeidsbureau worden vervuld dan vacatures voor een baan met een vast of tijdelijk met uitzicht op vast dienstverband.

De kans dat een vacature door toedoen van het arbeidsbureau wordt vervuld blijkt sterk afhankelijk te zijn van de vraag of de werkgever aangegeven heeft ook via andere wervingskanalen op zoek te zijn naar een nieuwe werknemer. Is dat het geval dan wordt van het genoemde type vacature slechts 31% vervuld door het arbeidsbureau, is dit niet het geval dan bedraagt het aandeel van het arbeidsbureau 62%. Ten slotte is ook het al dan niet stellen van leeftijdseisen van belang voor het aandeel van het arbeidsbureau in de vacaturevervulling. Worden er minimum-leeftijdseisen gesteld dan bedraagt dit aandeel voor genoemd type vacature 54%, worden maximum-leeftijdseisen gesteld dan is dat 71%. Dit duidt erop dat via het arbeidsbureau vooral jongere mensen aan een baan worden geholpen. Vacatures waarvoor een minimum-leeftijdseis is gesteld zullen vaak

hogere functies betreffen, waarvoor enige werkervaring vereist is. Deze vacatures worden vaker via andere kanalen dan via het arbeidsbureau vervuld.

Een belangrijke vraag voor het arbeidsbureau is uiteraard welke vacaturebehandelingsmethode voor welk type vacature het meest effectief is in termen van vermindering van de vacatureduur of vergroting van het aandeel van het arbeidsbureau. Ook voor de beantwoording van deze vraag hebben we enkele analyses uitgevoerd. Vanwege het aantal beschikbare gegevens was het voor deze analyse noodzakelijk de eerder onderscheiden categorieën vacatures te aggregeren tot een drietal: metaal- en bouwvacatures, diensten-vacatures op middelbaar en hoger niveau en overige vacatures. Voor deze 3 typen vacatures hebben we berekend hoe efficiënt administratieve en intensieve selectie zijn in termen van vacatureduur en aandeel van het arbeidsbureau in de vacaturevervulling. De resultaten van deze berekeningen zijn weergegeven in tabel 3.

Uit deze tabel blijkt, dat voor de metaal- en bouwvacatures intensieve behandelingsmethoden weinig rendement opleveren. Voor dienstenvacatures op middelbaar en hoger niveau geldt dat alleen intensieve selectie soelaas biedt: de vacatureduur wordt verkort met gemiddeld 14 dagen en het aandeel van het arbeidsbureau in de vacaturevervulling neemt toe met 15%. Voor de overige vacatures geldt dat zowel administratieve als intensieve selectie effectief is,

waarbij laatstgenoemde leidt tot betere resultaten.

Op basis hiervan kan worden geconcludeerd, dat administratieve en intensieve selectiemethodes kunnen leiden tot een substantiële reductie van vacatureduren. Het verschijnsel van de langdurig openstaande vervulbare vacature kan klaarblijkelijk via een intensieve behandelingsmethode worden teruggedrongen door het arbeidsbureau. Een bijkomend verschijnsel is dat het marktaandeel van het GAB via een intensievere vacaturebehandeling kan worden vergroot. Een intensivering van de vacaturebehandeling blijkt evenwel niet voor elk type vacature soelaas te bieden.

Conclusies

In de loop van de jaren tachtig heeft het arbeidsbureau als wervingskanaal voor nieuwe werknemers terrein verloren. De klachten van de werkgevers over het arbeidsbureau zijn tweeledig: de kandidaten worden te traag doorgestuurd door het arbeidsbureau en de kandidaten voldoen in veel gevallen niet aan de gestelde eisen en zijn bovendien weinig gemotiveerd. Uit een analyse van vacaturegegevens, verzameld door de arbeidsbureaus zelf, komt naar voren dat hieraan zeker wat te doen valt. Het blijkt dat intensieve vacaturebehandeling via administratieve en intensieve selectiemethodes leiden tot een substantiële reductie van vacatureduren, zij het niet voor alle vacatures. Voor metaal- en bouwvacatures blijken deze behandelingsmethoden niet effectief te zijn. Voor dienstenvacatures op middelbaar en hoger niveau is intensieve selectie nuttig terwijl voor de overige vacatures zowel intensieve als administratieve selectie nuttig kunnen zijn.

Waarom een intensievere vacaturebehandeling voor sommige vacatures wel nuttig is en voor andere niet is nog onduidelijk. Er kunnen twee factoren een rol spelen. In de eerste plaats kan het voor sommige vacatures nodig zijn werkzoekenden tot solliciteren aan te sporen. In de tweede plaats kan het effectief zijn indien het arbeidsbureau al een voorselectie uitvoert onder potentiële kandidaten, waarbij vooral wordt gelet op niet-technische vereisten. Indien we administratieve selectie opvatten als een methode om werkzoekenden tot sollicitatie aan te sporen en intensieve selectie als een combinatie van het aansporen van sollicitanten en het voorselecteren op niet-technische eisen dan

kunnen we voorzichtig de volgende conclusies trekken. *Voor metaal- en bouwvacatures leiden noch administratieve noch intensieve selectie tot een substantiële reductie van de vacatureduur. Blijkbaar heeft aansporing van werkzoekenden geen zin, omdat er sprake is van 'echte' schaarste. Hetzelfde geldt voor dienstenvacatures op middelbaar en hoger niveau. Hiervoor is intensieve selectie evenwel wel zinvol: een voorselectie van kandidaten in termen van niet-technische vacature-eisen leidt blijkbaar tot een kortere vacatureduur. Voor de andere vacatures is zowel administratieve als intensieve selectie zinvol. Blijkbaar is hier niet alleen een voorselectie nuttig, maar ook een aansporing van werkzoekenden om op de betreffende vacatures te solliciteren.*

Onze eindconclusie is dat het in principe mogelijk is de marktpositie van het arbeidsbureau te verbeteren door een optimalisering van de inzet van vacaturebehandelingsmethoden. Hiermee is niet alleen de positie van de arbeidsbureaus gediend, maar ook het functioneren van de arbeidsmarkt als geheel. Een verbetering van de bemiddeling van de arbeidsbureaus lost niet alle problemen op, en is niet voor elk type vacature even effectief. Een snellere vervulling van vacatures leidt echter wel tot een reductie van de werkloosheid en het wegnemen van mogelijke groeibelemmende factoren.

Noten

- 1 De auteurs bedanken Richard Venniker voor zijn onderzoeksassistentie.
- 2 Vanwege gebreken in de werkloosheidsregistratie bij de arbeidsbureaus zijn deze aantallen veel groter dan de officiële registreerde werkloosheid, die tot stand komt door de gegevens van de arbeidsbureaus te corrigeren op basis van steekproefgegevens van het CBS. Officieel waren er in het eerste kwartaal van 1990 ongeveer 370.000 personen werkloos.
- 3 De analysesresultaten zijn gebaseerd op een zogenaamd 'competing risk' model. In dit model kan een vacature op twee manieren worden vervuld, namelijk door toedoen van het arbeidsbureau of via een ander wervingskanaal. In het model wordt de invloed van de factoren die de kans op vervulling van de vacature bepalen voor beide mogelijkheden afzonderlijk geschat. De analyses zijn gebaseerd op een databestand van 501 vervulde vacatures.

Literatuur

- R.D. Bastianen en J.C. van Ours (1990), 'Personeelsadvertenties in de jaren zeventig en tachtig'. In: *Economisch Statistische Berichten*, 75, blz. 68-70.

- P.A. Donker van Heel en B. Dekker (1987), *Tussen vraag en aanbod*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's Gravenhage.
- G.S.H. Janssen en M. Wegerif (1990), 'De marktpositie van de openbare arbeidsbemiddeling'. In: *Economisch Statistische Berichten*, 75, blz. 84-87.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1989), *Hoe Werven Bedrijven '88' 89*, Rijswijk, D.G. Arbeidsvoorziening.
- J.C. van Ours (1987), 'Knelpunten in de vacaturevervulling'. In: *ESB*, 72, blz. 1012-1017.
- J.C. van Ours (1989), 'Op zoek naar nieuwe werknemers'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 5, nr. 3, blz. 50-65.
- J.C. van Ours en W.G. v.d. Bij (1990), *Vacatureduren en het arbeidsbureau; een verkennende analyse*, D.G. Arbeidsvoorziening, O.A.V. Rapport 90-10, Rijswijk.
- J.C. van Ours en G. Ridder (1990), 'Cyclical Variation in Vacancy Durations and Vacancy Flows: An Empirical Analysis'. In: *European Economic Review*, te verschijnen.